

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
**Димитровградский инженерно-технологический институт –**  
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель руководителя

 Т.И. Романовская  
« 29 » августа 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Управление конфликтами**

Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Квалификация выпускника	магистр
Магистерская программа	Менеджмент в образовании
Форма обучения	очная

Фонд оценочных средств  
разработан

 Игорьев С.В., зав. кафедрой, к.т.н., доцент  
(подпись) Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры

цифровых наук  
(название кафедры-разработчика)

протокол заседания

от 29.08.2022 № 9

Зав. кафедрой

  
(подпись)

Игорьев С.В.  
(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	3
2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО .....	3
3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	5
4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8

## 1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 126, учебного плана ДИТИ НИЯУ МИФИ для аттестации обучающихся на соответствие их достижений поэтапным требованиям соответствующей основной образовательной программы (ООП) для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся.

ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ООП ВО, входят в состав ООП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений (результатов обучения) запланированным результатам освоения рабочих программ учебных дисциплин и образовательных программ.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине Б1.В.ДВ.02.02 «Управление конфликтами» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать сформированность у обучающихся компетенций и индикаторов их достижения, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, ООП и рабочей программой дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Управление конфликтами».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся ДИТИ НИЯУ МИФИ.

ФОС подлежат ежегодному пересмотру и обновлению.

## 2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Номер семестра	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам, ГИА в процессе освоения ООП ВО
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
1	Методология и методы научного педагогического исследования; Тьютерство и наставничество в педагогической деятельности
2	Менеджмент в сфере образования; Учебная практика (технологическая практика)
3	Управление персоналом в образовательной организации; Управление конфликтами; Производственная практика (педагогическая практика)
1234	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
4	Производственная практика (преддипломная практика)
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5.1 Готов организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы	

3	Теория конфликтов; Производственная практика (педагогическая практика)
1234	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
4	Производственная практика (преддипломная практика)
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

### 3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
<b>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>					
УК-3 Знает: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства	Отсутствуют знания, умения и навыки, необходимые для взаимодействия в социальной и профессиональной сферах, разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	Знает методики формирования команд. Умеет сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию. Владеет анализировать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели	Знает методы эффективного руководства коллективами; методики формирования команд; умеет их применять; владеет методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. Владеет	Тесты, устные опросы, рефераты, экзамен
У-УК-3 Умеет: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.					
В-УК-3 Владеет: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.					

				умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом	
ПК-5.1 Готов организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы					
З-ПК-5.1.2 Знает особенности организации образовательного процесса и методов управления образовательной организацией на соответствующем уровне образования	Отсутствуют знания, умения и навыки, необходимые для организации образовательного процесса и методов управления образовательной организацией на соответствующем уровне образования	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Знает особенности организации образовательного процесса и методов управления образовательной организацией на соответствующем уровне образования. Умеет работать в команде, использовать комплекс методов анализа организационно-управленческой деятельности на соответствующем уровне образования.	Тесты, устные опросы, рефераты, эссе-мнение, ролевая игра, экзамен
У-ПК-5.1.2 Умеет работать в команде, использовать комплекс методов анализа организационно-управленческой деятельности на соответствующем уровне образования					
В-ПК-5.1.2 Владеет адекватными конкретной ситуации приемами, методами и средствами, позволяющими осуществлять взаимодействия участников образовательного процесса между собой и с социальными партнерами					

				позволяющими осуществлять взаимодействия участников образовательного процесса между собой и с социальными партнерами.	
--	--	--	--	---	--

## **4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки знаний студентов ДИТИ НИЯУ МИФИ.

Для контроля и оценивания качества знаний студентов применяются пятибалльная (русская), стобалльная и европейская (ECTS) системы оценки качества обучения студентов.

Связь между указанными системами приведена в таблице:

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	Отметка о зачете	Оценка ECTS	Градация
90-100	отлично	зачтено	A	отлично
85-89	хорошо		B	очень хорошо
75-84			C	хорошо
70-74			D	удовлетворительно
65-69	удовлетворительно		E	посредственно
60-64				
ниже 60	неудовлетворительно	не зачтено	F	неудовлетворительно

### **Характеристика знаний студентов:**

Зачтено/«Отлично» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Очень хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Зачтено/«Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Зачтено/«Посредственно» – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Не зачтено/«Неудовлетворительно» – очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

## 4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ

Входной контроль по дисциплине не предусмотрен.

## 4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 4.2.1. Устный опрос

Устный опрос – метод контроля, реализуемый в виде беседы преподавателя с обучающимся по темам дисциплины. Он используется как средство определения объема знаний обучающегося по определенному разделу дисциплины и как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-3, ПК-5.1 в процессе освоения дисциплины.

Содержит 39 вопросов.

Форма опроса – индивидуальный, комбинированный

### Примеры вопросов

1. В чем суть конфликта? Какие противоречия ведут к конфликту? В чем отличие конфликта и соревнования, конфликта и спора, конфликта и дискуссии?
2. Дайте характеристику структурных элементов конфликта.
3. Проблема разграничения понятий объекта и предмета конфликта.
4. Каковы причины конфликтов?
5. Определите понятие «функция конфликта». Какие функции выполняют конфликты? В чем заключаются конструктивные и деструктивные функции конфликта? В чем заключается инновационная функция конфликта?
6. Охарактеризуйте подходы к выделению этапов конфликта. Дайте оценку возможностей урегулирования конфликта на каждой стадии, обоснуйте ответ.
7. В чем отличия предконфликтной и конфликтной ситуаций?
8. Какова роль инцидента в конфликте? Дайте характеристику инцидента.
9. Охарактеризуйте этап эскалации конфликта. Почему и каким образом происходит искажение восприятия и оценок на этом этапе?
10. Почему в конфликте наступает стадия тупика? Является ли она неизбежной?
11. Каковы варианты развития отношений конфликтантов в послеконфликтную стадию?
12. Дайте общую характеристику внутриличностного конфликта. Все ли люди подвержены этому виду конфликта?
13. Какие типы внутриличностных конфликтов выделяют в науке? Приведите их примеры. Для чего необходимо определение типа внутриличностного конфликта? В чем сложности его диагностики, предупреждения?
14. Каковы возможные способы завершения внутриличностных конфликтов? От чего они зависят?
15. Охарактеризуйте последствия внутриличностного конфликта. Каковы условия возникновения конструктивных, деструктивных последствий?
16. Охарактеризуйте распространенность, значение, специфические особенности межличностных конфликтов.
17. Каковы причины, содержание, проявления межличностных конфликтов?
18. Охарактеризуйте факторы, затрудняющие адекватность социального восприятия.
19. Каковы возможные последствия межличностных конфликтов?
20. Какие виды межличностных конфликтов существуют в разных сферах жизни?
21. Какова роль конфликтных личностей в межличностном конфликте? Сформулируйте общие и специфические принципы общения с разными типами конфликтных личностей.
22. Охарактеризуйте стратегии и тактики поведения в конфликте. Сформулируйте принципы их эффективности.

23. Как особенности социальной организации обуславливают протекание конфликтов в организации?
24. Каковы основные типы конфликтов в организации и их специфика?
25. Покажите зависимости конфликтов от особенностей групповой деятельности, отношений, уровня развития группы.
26. Проанализируйте особенности конфликтов между личностью и группой.
27. Какова роль руководителя в возникновении, развитии, урегулировании конфликтов в организации?
28. Дайте общую характеристику межгрупповых конфликтов.
29. Понятие социального конфликта. Разновидности социальных групп в обществе. Генезис социальных групп. Групповые потребности и интересы.
30. Экономические конфликты вчера и сегодня.
31. Политические конфликты.
32. Региональные, общенациональные, международные и глобальные конфликты.
33. Конфликты в сфере культуры.
34. Логика, стратегия и способы разрешения конфликтов.
35. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.
36. Факторы успешного разрешения конфликта?
37. Характеристики различных тактик разрешения конфликтов?
38. Положительные и отрицательные стороны арбитража и медиации.
39. Основные стороны переговорного процесса.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для устного опроса:

– оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

– оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

– оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

– оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

#### **4.2.2. Тесты**

Тесты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-3, ПК-5.1 в процессе освоения дисциплины.

Время выполнения 20 мин.

#### **Примеры тестов:**

##### **Комплект №1. Раздел 1.**

**Вариант 1**

**1. Конфликт в переводе с латинского языка означает:**

1) соглашение; 2) столкновение; 3) существование; 4) враждебность.

**2. Нравственная заповедь: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды» принадлежит:**

1) Конфуцию 2) Гераклиту 3) Платону 4) Аристотелю

**3. Немецкий теоретик, утверждавший, что общество – это взаимодействие людей, являющихся продуктом социальных действий, и арена, на которой действуют позитивно и негативно привилегированные статусные группы:**

1) Г. Зиммель 2) Л. Козер 3) Р. Дарендорф 4) М. Вебер

**4. Объект конфликтологии – это:**

1) конфликты в целом 2) люди 3) войны 4) все варианты верны

**5. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:**

1) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим

2) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними

3) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций

4) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях

5) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации

**6. Перечислите основные области, представляющие причину конфликта (отметьте лишнее)**

1) ценности

5) структура

2) отношения

6) интересы

3) настроения

7) потребности

4) информация

**7. Качественный метод, включающий средства и способы описания и объяснения конфликтов и основан на формах мышления и законах диалектической и формальной логики:**

1) дедуктивный метод

3) исторический метод

2) сравнительный метод

4) логический метод

**8. Изменения, вызываемые конфликтными действиями и взаимодействиями, могут быть:**

1) конструктивными

3) декоративными

2) деструктивными

4) все варианты верны

**9. Позиция, занимаемая одной из сторон конфликта по отношению к противоборствующей стороне – это:**

1) роль

2) статус

3) ранг

4) потенциал

**10. В соответствии с типологией участников конфликта А.А. Белова, принимают непосредственное участие в конфликте, но, сохраняя нейтралитет, не преследуют своих целей, а стараются смягчить «трения» сторон, облегчить их коммуникацию, привести стороны к компромиссу:**

1) арбитры

2) манипуляторы

3) медиаторы

4) наблюдатели

**Вариант 2**

**1. Столкновение и единство противоположностей, как всеобщий и универсальный способ развития, отраженный в утверждении «противоположное соглашается, а из несогласного появляется самая прекрасная гармония», принадлежит:**

- 1) Аристотелю      2) Конфуцию      3) Гераклиту      4) Платону

**2. Немецкий теоретик, в чьем творчестве проблематика конфликта пронизывает три главных направления – социологию политики, социологию религии и социологию экономической жизни, непосредственно связанных между собой:**

- 1) Г. Зиммель      2) Л. Козер      3) Р. Дарендорф      4) М. Вебер

**3. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:**

- 1) психологии;      2) социологии;      3) педагогике;      4) политологии.

**4. Объектом конфликтологии является:**

- 1) политические и экономические противоречия и конфликты в самых разнообразных своих проявлениях во всех сферах общества  
2) социальные противоречия и социальные конфликты в самых разнообразных своих проявлениях во всех сферах общества  
3) духовные противоречия и социальные конфликты в самых разнообразных своих проявлениях в социальной сфере общества  
4) все варианты верны

**5. Основные элементы классификации причин конфликтов (два правильных ответа):**

- 1) объективные      2) субъективные      3) внешние      4) внутренние

**6. Качественный метод, позволяющий мысленно разделить изучаемый предмет на элементы, например, выделить структурные элементы конфликта и их признаки, рассматривать их в отдельности, вычленять связи между ними:**

- 1) анализ      2) синтез      3) обобщение      4) индуктивный метод

**7. Метод исследования конфликта путем целенаправленного, организованного, непосредственного восприятия и фиксирования конфликтных событий:**

- 1) обобщение      2) наблюдение      3) эксперимент      4) тестирование

**8. К материальным объектам конфликта относится:**

- 1) ресурс      2) идея      3) принцип      4) власть

**9. Возможность и способность сторон конфликта реализовать свои цели вопреки противодействию оппонента – это:**

- 1) роль      2) статус      3) ранг      4) потенциал

**10. Арбитрами в конфликтном взаимодействии могут быть:**

- 1) «третейские судьи»      3) авторитетные люди  
2) руководители      4) все варианты верны

### Вариант 3

**1. Фраза: «Война – отец всего и всего царь. Одним она определила быть богатыми, другим – простыми людьми, одних сделала рабами, других – свободными» принадлежит:**

- 1) Аристотелю      2) Платону      3) Гераклиту      4) Конфуцию

**2. Родоначальником функциональной теории конфликта считается:**

- 1) Г. Зиммель      2) Л. Козер      3) Р. Дарендорф      4) К. Боулдинг

**3. Отметьте основные источники конфликтологии как научной дисциплины:**

- 1) общественная практика      3) религия  
2) философия      4) все варианты верны

**4. Предмет конфликтологии – это:**

- 1) общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов  
2) общие закономерности развития и функционирования психики  
3) трагические последствия войн  
4) все варианты верны

**5. Субъективные причины конфликта связаны с:**

- 1) психологией человека
- 2) духовными основами личности
- 3) экономическими потребностями
- 4) все перечисленные позиции

**6. Качественный метод, позволяющий мысленно объединить, выделенные в результате анализа элементы, признаки и свойства конфликта, изучать его как единое целое:**

- 1) анализ
- 2) синтез
- 3) обобщение
- 4) индуктивный метод

**7. Метод научного познания, отличающийся активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя-конфликтолога, осуществляющего планомерный и активный контроль за одной или несколькими переменными и регистрацию происходящих изменений в изучаемом явлении:**

- 1) обобщение
- 2) наблюдение
- 3) эксперимент
- 4) тестирование

**8. Конкретная причина, мотивация, движущая сила конфликта – это:**

- 1) объект конфликта
- 2) предмет конфликта
- 3) социальный ресурс конфликта
- 4) все варианты верны

**9. Укажите категории участников конфликта в зависимости от присущих им ролей:**

- 1) участники: атакующие и защищающиеся
- 2) управляющие конфликтом
- 3) нейтральные
- 4) все варианты верны

**10. Структурные составляющие социального конфликта (отметьте лишнее):**

- 1) субъекты конфликта
- 2) взаимоотношения между субъектами конфликта
- 3) предмет конфликта
- 4) состояние окружающей среды, в которой конфликт возникает и развивается
- 5) характеристика второстепенных участников

#### Вариант 4

**1. Древнегреческий философ, утверждавший, что государство является инструментом примирения людей. Человек вне государства агрессивен и опасен.**

- 1) Анаксимандр
- 2) Платон
- 3) Гераклит
- 4) Аристотель

**2. Термин "социальный конфликт" ввел:**

- 1) Л. Гумплович
- 2) Л. Козер
- 3) Г. Зиммель
- 4) А. Смолл

**3. Конфликтология – это дисциплина:**

- 1) теоретическая
- 2) прикладная
- 3) теоретикоприкладная
- 4) все варианты верны

**4. Предметом конфликтологии является:**

- 1) изучение природы и причин функционирования конфликтов в обществе
- 2) изучение механизмов функционирования конфликтов в обществе
- 3) разработка технологий выявления, отслеживания, урегулирования или разрешения конфликтов
- 4) все варианты верны

**5. Укажите вариант направленности действий и взаимодействий конфликтующих сторон – взять верх над другой стороной:**

- 1) на победу
- 2) на сотрудничество
- 3) на компромисс
- 4) на оборону

**6. Качественный метод, позволяющий раскрыть общие закономерности конфликта на основе изучения и обобщения его отдельных фрагментов:**

- 1) анализ
- 2) синтез
- 3) обобщение
- 4) индуктивный метод

**7. Метод исследования, направленный на определение межличностной конфликтности, фиксацию степени выраженности качеств, свойств и состояний, свидетельствующих о повышенной конфликтности личности:**

- 1) обобщение
- 2) наблюдение
- 3) эксперимент
- 4) тестирование

**8. К ситуации мнимого конфликта относят объекты:**

- 1) которые не могут быть разделены на части, владеть ими совместно с кем-нибудь невозможно
- 2) которые могут быть разделены на части в различных пропорциях
- 3) которыми участники конфликта могут владеть совместно
- 4) все варианты верны

**9.В соответствии с типологизацией участников конфликта А.А. Белова, в прямом противоборстве за свои интересы сходятся:**

- 1) сами участники
- 2) союзники
- 3) помощники
- 4) все варианты верны

**10.Основными элементами конфликтного взаимодействия являются:**

- 1) объект конфликта
- 2) участники конфликта
- 3) социальная среда
- 4) условия конфликта
- 5) субъективное восприятие конфликта
- 6) все варианты верны

### Вариант 5

**1.Античный мыслитель, утверждавший: «Причиной распрей бывают ... наглость, страх, превосходство, презрение ... а также происки, пренебрежительное отношение, мелкие унижения, несходство характеров»**

- 1) Анаксимандр
- 2) Платон
- 3) Гераклит
- 4) Аристотель

**2. Теоретик конфликтологии, выделивший в «Социологии конфликта» два принципа ведения конфликта: оппозицию и отталкивание:**

- 1) Л. Гумплович
- 2) Л. Козер
- 3) Г. Зиммель
- 4) А. Смолл

**3.Совокупность общественных условий, при которых возникает и развивается противоборство сторон:**

- 1) физическая среда конфликта;
- 2) общественно-психологическая среда конфликта;
- 3) социальная среда конфликта;
- 4) все варианты верны

**4.Общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов, а также принципы, способы и приемы управления ими – это:**

- 1) объект конфликтологии
- 2) предмет конфликтологии
- 3) проблема конфликтологии
- 4) все варианты верны

**5.Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, заключающийся в противодействии субъектов и сопровождающийся негативными эмоциями – это**

- 1) конфликт
- 2) предконфликтная ситуация
- 3) дискуссия
- 4) все варианты верны

**6.Качественный метод, позволяющий на основе общих знаний о конфликте перейти к конкретным, но уже обогащенным знанием более общих посылок:**

- 1) синтез
- 2) обобщение
- 3) индуктивный метод
- 4) дедуктивный метод

**7.Содержание каждого социального конфликта специфично, но в любом случае оно включает в себя следующие группы переменных:**

- 1) социальные действия и взаимодействия, осуществляемые в ходе социального конфликта
- 2) предмет социальных действий и взаимодействий, т.е. то, из-за чего или ради чего они совершаются
- 3) изменения, вызываемые социальными действиями и взаимодействиями
- 4) все варианты верны

**8.Сторона реальности, которая вовлечена в процесс взаимодействия с субъектами конфликта – это:**

- 1) объект конфликта
- 2) предмет конфликта
- 3) признак конфликта
- 4) все варианты верны





**4.Объективные причины конфликта связаны с:**

- 1) нехваткой ресурсов
- 2) отсутствием власти
- 3) духовным обнищанием
- 4) крахом идеологии
- 5) силой власти

**5.То, из-за чего происходит столкновение противоборствующих сторон:**

- 1) объект конфликта
- 2) предмет конфликта
- 3) среда конфликта
- 4) все варианты верны

**6.Качественный метод, состоящий в изучении временного хода развития конфликта, начиная от возникновения и заканчивая его завершением:**

- 1) дедуктивный метод
- 2) сравнительный метод
- 3) исторический метод
- 4) логический метод

**7.Цели конфликтологии (отметьте лишнее):**

- 1) исследование всех конфликтов, выступающих объектом науки
- 2) интенсивное развитие конфликтологической теории
- 3) создание системы конфликтологического образования в стране
- 4) пропаганда конфликтологических знаний в обществе
- 5) реабилитация участников конфликта

**8.К материальным объектам конфликта относится:**

- 1) ресурс
- 2) идея
- 3) принцип
- 4) власть

**9.В соответствии с типологизацией участников конфликта А.А. Белова, могут своим волевым решением остановить конфликт, кто управляет конфликтом:**

- 1) подстрекатели
- 2) манипуляторы
- 3) арбитры
- 4) медиаторы

**10.Социальные конфликты могут проявляться в различных формах:**

- 1) рациональной
- 2) эмоциональной
- 3) коммуникативной
- 4) инструментальной
- 5) все варианты верны

Ответы:

вариант тестета	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1вариант	2	1	4	1	2	7	4	12	3	3
2вариант	3	4	2	2	12	1	2	1	4	4
3вариант	3	1	4	1	1	2	3	1	4	5
4вариант	4	3	3	4	1	4	4	3	4	6
5 вариант	4	3	3	2	1	4	4	1	2	3
6 вариант	3	3	4	4	1	2	6	123	1	6
7 вариант	2	2	4	2	4	2	13	2	3	4
8вариант	2	3	4	1	2	3	5	1	3	5

**Комплект №2. Раздел 1; Раздел 2.**

Тест содержит 10 вопросов

**Вариант 1.**

**1. Конфликтная ситуация -это:**

- 1) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- 2) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- 3) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- 4) причина конфликта;
- 5) этап развития конфликта.

2. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

- 1) прогнозирование и предупреждение (стимулирование)
- 2) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование
- 3) только прогнозирование
- 4) только предупреждение (стимулирование)
- 5) только регулирование

3. Укажите вариант направленности действий и взаимодействий конфликтующих сторон – взять верх над другой стороной:

- 1) на победу
- 2) на сотрудничество
- 3) на компромисс
- 4) на оборону

**4. Ситуация, когда обе конфликтующие стороны проигрывают и получают «негативное» удовлетворение:**

- 1) поражение
- 2) исход
- 3) конфронтация
- 4) все варианты верны

**5. Устранение реального предмета конфликтной ситуации – это:**

- 1) стратегия разрешения
- 2) стратегия предотвращения
- 3) стратегия подавления
- 4) стратегия отсрочки

**6. К объективным причинам конфликтов в звене «руководитель — подчиненный» не относится:**

- 1) субординационный характер отношений;
- 2) диапазон жизнедеятельности подчиненного, зависящий от руководителя;
- 3) уровень личной близости и служебного положения;
- 4) разбалансированность рабочего места.

**7. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора:**

- 1) забастовка;
- 2) нарушение трудовой дисциплины;
- 3) противоправное действие.

**8. Сколько моделей поведения партнеров в переговорном процессе выделяют в литературе по конфликтологии:**

- 1) 1;
- 2) 2;
- 3) 3;
- 4) 4;
- 5) 5.

**9. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – выигрыш за счет проигрыша оппонента:**

- 1) «выигрыш – выигрыш»;
- 2) «выигрыш – проигрыш»;
- 3) «проигрыш – проигрыш»;
- 4) «проигрыш – выигрыш»;
- 5) «выигрыш – проигрыш» и «проигрыш – выигрыш».

**10. Стратегические методы разрешения конфликта:**

- 1) планирование социального развития
- 2) конкретные требования к работе каждого
- 3) система поощрения за инициативу
- 4) добросовестность

## Вариант 2.

### 1. Управление конфликтами — это:

- 1) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- 2) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- 3) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- 4) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- 5) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих

### 2. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»?

- 1) снисходительное отношение;
- 2) негативное отношение;
- 3) менторские отношения;
- 4) нарушение этики;
- 5) нечестность и неискренность.

### 3. Укажите вариант направленности действий и взаимодействий конфликтующих сторон – защита от нападков другой стороны:

- 1) на победу
- 2) на сотрудничество
- 3) на компромисс
- 4) на оборону

### 4. Исчезновение конфронтации, когда одна из сторон выходит победителем, а другая признает себя побежденной и подчиняется победившей стороне или, когда обе стороны в различной степени удовлетворяют свои притязания:

- 1) поражение
- 2) исход
- 3) конфронтация
- 4) все варианты верны

### 5. Привлечение в качестве арбитра конфликта нейтрального лица с готовностью подчиниться его решению:

- 1) стратегия разрешения
- 2) стратегия предотвращения
- 3) стратегия подавления
- 4) стратегия отсрочки

### 6. Если вы стараетесь выработать решение, удовлетворяющее обе стороны, то какой стиль разрешения конфликта вы используете?

- 1) компромисса;
- 2) принуждение;
- 3) приспособление;
- 4) уклонение;
- 5) сотрудничества.

### 7. Противоречия, приводящие к ролевому конфликту:

- 1) социальный статус;
- 2) социальная роль;
- 3) экспектации;
- 4) все варианты верны

### 8. Объективные причины конфликтогенных взаимодействий в звене «руководитель — подчиненный»:

- 1) рассогласованность связей между рабочими местами;
- 2) сложность адаптации руководителя к должности управленца;
- 3) недостаточная обеспеченность управленческих решений всем необходимым для их реализации;
- 4) все варианты верны

### 9. Конфликт в организации – это:

- 1) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- 2) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- 3) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- 4) конфликты между различными структурными элементами организации;
- 5) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

10. Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта:

- 1) стремление — избегание»
- 2) двойное «стремление — избегание»
- 3)»избегание — избегания»

### **Вариант 3.**

#### **1. Инцидент - это:**

- 1) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- 2) истинная причина конфликта;
- 3) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- 4) то, из-за чего возникает конфликт;
- 5) необходимое условие конфликта.

#### **2.К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?**

- 1) хвастовство;
- 2) нарушение этики;
- 3) регрессивное поведение;
- 4) снисходительное отношение;
- 5) негативное отношение.

#### **3.К какому виду относится конфликт, в котором участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого?**

- 1) межличностный;
- 2) смешанный;
- 3) вертикальный;
- 4) горизонтальный;
- 5) эмоциональный.

#### **4. Общепринятым является выделение таких стадий конфликта:**

- 1) конфликтная ситуация;
- 2) осознание;
- 3) открытое конфликтное взаимодействие;
- 4) завершение конфликта;
- 5) все варианты верны

#### **5. Самая напряженная стадия конфликта, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве:**

- 1) идентификация
- 2) эскалация
- 3) инцидент
- 4) повод

#### **6. Инициирование отказа одной из конфликтующих сторон от предмета конфликта в пользу другой стороны:**

- 1) стратегия разрешения
- 2) стратегия предотвращения
- 3) стратегия подавления
- 4) стратегия отсрочки

#### **7. Что такое конфронтация?**

- 1)отрицание;
- 2)противостояние;
- 3)соглашение;
- 4)компромисс;
- 5)все варианты верны.

**8. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:**

- 1) социологический метод;
- 2) метод тестирования;
- 3) метод картографии;
- 4) метод наблюдения;
- 5) метод эксперимента

**9. Каким понятием определяется конфликт, который связан с выполнением индивидом несовместимых, противоречащих друг другу социальных ролей?**

- 1) культурный конфликт, 2) ролевой конфликт, 3) социальный конфликт

**10. Содержание управления конфликтами включает:**

- 1) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
- 2) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- 3) прогнозирование, регулирование, разрешение;
- 4) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение.

**Вариант 4.**

**1. Стороны конфликта -это:**

- 1) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- 2) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- 3) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- 4) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор);
- 5) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

**2. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:**

- 1) прямое негативное отношение;
- 2) хвастовство;
- 3) нечестность и неискренность;
- 4) менторские отношения;
- 5) регрессивное поведение.

**3. Предпосылками разрешения конфликта являются:**

- 1) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;
- 2) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- 3) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
- 4) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
- 5) стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности

**4. Универсальная схема динамики развития конфликта включает:**

- 1) латентная стадия;
- 2) стадия идентификации;
- 3) инцидент;
- 4) стадия эскалации;
- 5) критическая стадия;
- 6) стадия деэскалации;
- 7) стадия прекращения.
- 8) все варианты верны

**5. Целенаправленное и последовательное сокращение количества конфликтующих:**

- 1) стратегия разрешения
- 2) стратегия предотвращения
- 3) стратегия подавления
- 4) стратегия отсрочки

**6. Что со временем может произойти с конфликтной ситуацией?**

- 1) может исчезнуть, если перестанет существовать сам объект, породивший ее;
- 2) сохраниться в прежнем состоянии;
- 3) обостриться под воздействием инцидента, то есть столкновения оппонентов;
- 4) трансформироваться в другую;
- 5) все вышеназванное.

**7. Укажите вариант направленности действий и взаимодействий конфликтующих сторон – поиск компромиссного решения:**

- 1) на победу
- 2) на сотрудничество
- 3) на компромисс
- 4) на оборону

**8. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:**

- 1) прогнозирования конфликта
- 2) предупреждения конфликта
- 3) стимулирования конфликта
- 4) регулирования конфликта
- 5) разрешения конфликта

**9. Наиболее эффективная стратегия поведения, включающая конструктивное обсуждение проблемы и полное разрешение противоречия – это:**

- 1) уход
- 2) компромисс
- 3) партнерство

**10. Институционализация конфликта – это:**

- 1) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта
- 2) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия
- 3) форма привлечения общественности для разрешения конфликта
- 4) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте
- 5) обращение к медиатору

**Вариант 5.**

**1. Принципами управления конфликтами являются:**

- 1) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта, опора на общественное мнение, комплексное использование способов и приемов воздействия
- 2) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности, опора на общественное мнение
- 3) конкретно-ситуационный подход, гласность, опора на положительные качества конфликтующих, применение биографического метода
- 4) гласность, опора на общественное мнение, учет интересов руководства, прогнозирование
- 5) прогнозирование, стимулирование, регулирование, разрешение

**2. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:**

- 1) конструктивная, рациональная, деструктивная;
- 2) компромисс, борьба, сотрудничество;
- 3) рациональная, иррациональная, конформистская;

- 4) конструктивная, деструктивная, конформистская;
- 5) борьба, уступка, компромисс.

**3. Первое столкновение противоборствующих сторон, проба сил, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу:**

- 1) идентификация
- 2) предконфликтная ситуация
- 3) инцидент
- 4) повод

**4. Эскалация конфликта характерна для:**

- 1) стадии собственно конфликта;
- 2) стадии разрешения конфликта;
- 3) послеконфликтной стадии.

**5. Попытка сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами:**

- 1) убеждение
- 2) разъяснение
- 3) просьба
- 4) все варианты верны

**6. Разработка системы правил, норм, предписаний, упорядочивающих взаимоотношения между потенциально конфликтными друг к другу людьми:**

- 1) стратегия разрешения
- 2) стратегия предотвращения
- 3) стратегия подавления
- 4) стратегия отсрочки

**7. В чем заключается стиль компромисса?**

- 1) вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки;
- 2) стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки;
- 3) хочется выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- 4) в стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов;
- 5) все вышеназванное

**8. Что относится к форме разрешения конфликта:**

- 1) порицание, юмор, убеждение, уступка
- 2) уступка, компромисс, уход, сотрудничество
- 3) требования, критика, убеждение, юмор
- 4) уступка, требования, убеждение, критика
- 5) подчинение; примирение; убеждение, согласование

**9. Укажите вариант направленности действий и взаимодействий конфликтующих сторон – принятие позиции другой стороны:**

- 1) на компромисс
- 2) на оборону
- 3) на отступление
- 4) на уклонение

**10. Перечислите способы разрешения трудовых конфликтов (три правильных ответа):**

- 1) административные;
- 2) педагогические;
- 3) авторитарные
- 4) социальные;
- 5) экономические

Ответы:

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	4	1	2	2	3	1	4	2	123
2	2	2	4	2	2	5	4	4	1	2
3	1	4	3	5	2	2	2	3	2	1
4	1	5	1	8	3	5	3	4	3	2
5	1	4	3	1	4	3	2	2	3	123

**Критерии оценки:**

1. Полнота знаний теоретического контролируемого материала.
2. Количество правильных ответов.

**Шкала оценивания (максимальное количество баллов – 15 б.):**

- 15 – 14 б. - процент правильных ответов 95-100%;
- 13 - 12 б. - процент правильных ответов 86-96%;
- 11 - 10 б. - процент правильных ответов 75-85%;
- 9 – 8 - процент правильных ответов 64-74%;
- 7 - процент правильных ответов 50-63%;
- Ниже 50% - 6 б.

### 4.2.3. Рефераты

Рефераты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-3, ПК-5.1 в процессе освоения дисциплины.

Примерные темы рефератов:

1. Типология конфликтов по различным сферам человеческого взаимодействия.
2. Конфликт в теориях социальной стратификации.
3. Особенности развития конфликтов в современных обществах.
4. Конфликтологические представления об общественном развитии Аристотеля и Платона
5. Консенсусная доминанта социального порядка Т. Парсонса
6. Конфликт в теориях социального изменения.
7. Конфликтные модели общества Р. Дарендорфа.
8. Позитивно-функциональный конфликт Л. Козера.
9. Проблема противоречий и конфликта и их разрешение по К. Марксу
10. Анализ конфликтной ситуации и прогнозирование выхода из нее.
11. Внутриличностный конфликт и способы его предотвращения.
12. Внутригрупповой конфликт и проблема сплоченности группы.
13. Глобальные противоречия современности как основа международного конфликта.
14. Исследования конфликтных черт личности.
15. Субъективные и объективные основы конфликта.
16. Прогнозирование и анализ конфликтной ситуации.
17. Конфликтогенный потенциал сферы управления.
18. Инновационные конфликты в организации.
19. Ресурсные конфликты в организации.
20. Сигналы межличностных конфликтов.
21. Методы моделирования социальных конфликтов

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке реферата:

– оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки

отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

– оценка «хорошо»: тема реферата достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

– оценка «удовлетворительно»: тема реферата в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

– оценка «неудовлетворительно»: тема реферата полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные заимствования из источников. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

#### **4.2.4. Ролевая игра**

Ролевая игра – совместная деятельность студентов под управлением преподавателя с целью решения учебной профессиональной задачи путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценить умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Метод ролевой игры является интерактивным. Игра принимает деловой характер и направлена на развитие умений взаимодействовать с другими людьми.

Ролевая игра используется как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции ПК-5.1 в процессе освоения дисциплины

##### **Тема: Конфликт в социально-педагогическом процессе**

*Цель:* выявить специфические особенности педагогического конфликта в его сущности, структуре, динамике развития; научить некоторым способам управления педагогическим конфликтом.

*Основные вопросы:*

1. Конфликтогенные факторы в отечественном образовании.
2. Причины возникновения, типология, структура и функции педагогических конфликтов.
3. Технология урегулирования, разрешения и управления педагогическим конфликтом.

*Форма проведения:* Ролевая игра «Педагогический консилиум»

*Порядок проведения игры:*

*Участники:* конфликтологи, психологи, социальный педагог, члены педагогического коллектива, эксперты.

*Ход игры:*

##### 1. Постановка проблемы

Все знакомятся с конфликтной ситуацией, излагаемой «экспертом». «Специалисты» задают вопросы для уточнения некоторых данных: о психологических особенностях социального поведения детей и т.п.

##### 2. Анализ конфликта

Все участники разбиваются на микрогруппы, в каждой есть «психолог», «конфликтолог», «социальный педагог». Составляются схемы структурного анализа конфликта или картография конфликта.

##### 3. Совместное обсуждение полученных данных

Составляется общая схема. Диагностируется конфликт.

Поиск решения (возможен брейнсторминг). Принятие решения.

*Установка:* «Эксперты» находятся «вне групп», фиксируют все по ходу обсуждения, в момент выдвижения идей, в дискуссии участия не принимают.

*Примечание:* Возможно проведение ролевой игры «Педагогический совет», где разбирается теория вопроса и предлагаются различные задания по теме.

#### **Критерии оценки результатов ролевой игры:**

1	Объем и качество знаний по проблемам игры, их личностная освоенность (свобода оперирования)	1
2	Реализация правил игры	1
3	Качество защиты избранного варианта: умение излагать основные положения, аргументировано отстаивать точку зрения, воспринимать противоположные, отвечать на вопросы оппонентов	1
4	Активность, умение переключаться, управлять своим вниманием	1
5	Коммуникативность; умение сотрудничать, владение речевым, слушательским и читательским опытом общения	1
	Максимальное количество баллов	<b>5 баллов</b>

#### **4.2.5 Эссе-мнение**

Эссе используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции ПК-5.1 в процессе освоения дисциплины.

Примерные темы эссе:

1. Профилактика и предупреждение конфликтов как вид управленческой деятельности.
2. Социально-психологические особенности межличностного взаимодействия как детерминант возникновения и развития конфликта.
3. Возможности деятельности руководителя по предупреждению конфликтов в организации.
4. Социально-психологические методы профилактики и предупреждения конфликтов.
5. Правила поведения, способствующие разрядке напряженности в конфликтной ситуации.
6. Понятие конфликтоустойчивости личности и факторы, ее определяющие.
7. Подготовительный этап переговоров.
8. Переговоры на стадии взаимодействия.
9. Основные принципы ведения переговоров.
10. Культура и этика поведения в переговорах.
11. Национальные традиции и переговоры.
12. Невербальный контакт и переговоры.
13. Типичные ошибки, ведущие к срыву переговоров
14. Факторы-детерминанты успеха в переговорах
15. Медиация как технология регулирования конфликта
16. Альтернативные методы разрешения споров.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке эссе:

<b>Критерий</b>	<b>Требования к студенту</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Знание и понимание теоретического материала	- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы	1 балла
Анализ и оценка	- грамотно применяет категории анализа;	2 балла

информации	- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; - диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - дает личную оценку проблеме;	
Построение суждений	- ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка. - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи	1,5 балла
Оформление работы	- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям.	0,5 балл
	Максимальное количество баллов	5

### 4.3 Оценочные средства для промежуточного контроля

#### Экзамен

Экзамен является основной формой контроля и оценивания сформированности у обучающихся компетенции УК-3, ПК-5.1 по результатам освоения дисциплины Управление конфликтами.

#### Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Понятие конфликта.
2. Структурные элементы конфликта.
3. Причины конфликтов.
4. Функции конфликтов.
5. Типология конфликтов, особенности их проявления в социальной сфере
6. Элементы конфликтного взаимодействия.
7. Участники конфликта.
8. Среда конфликта.
9. Объективные элементы конфликта.
10. Конструктивные функции конфликта.
11. Деструктивные функции конфликта.
12. Причина и повод конфликта.
13. Понятие этапа конфликта.
14. Предконфликтная ситуация.
15. Понятие инцидента.
16. Эскалация конфликта: спиральная модель.
17. Баланс сил в конфликте.
18. Завершение конфликта.

19. Послеконфликтная стадия.
20. Предупреждение конфликта.
21. Диагностика конфликта.
22. Прогнозирование конфликта.
23. Регулирование конфликта.
24. Разрешение конфликта.
25. Переговоры как способ регулирования конфликта.
26. Медиация как технология регулирования конфликта.
27. Некоторые психологические приемы урегулирования конфликта.
28. Сущность, показатели, условия возникновения внутриличностного конфликта.
29. Типология внутриличностных конфликтов.
30. Способы завершения и последствия внутриличностного конфликта.
31. Специфика межличностного конфликта. Основные факторы конфликта.
32. Сферы проявления межличностных конфликтов, их виды, последствия.
33. Конфликтная личность.
34. Стратегии поведения в конфликте.
35. Общая характеристика социальной организации.
36. Специфика конфликта в организации, основные типы конфликтов в организации.
37. Общая характеристика группы, групповых процессов.
38. Особенности конфликта «личность – группа».
39. Основные линии противоречий в социально-педагогическом процессе.
40. Причины возникновения конфликтов в социально-педагогическом процессе.
41. Способы урегулирования конфликтов, используемые участниками педагогического процесса, и их отношение к конфликтам.
42. Предупреждение и урегулирование конфликтов в социально-педагогическом процессе.
43. Межгрупповые конфликты: особенности, классификация.
44. Теоретические подходы к исследованию межгруппового взаимодействия.
45. Способы предупреждения и регулирования конфликтов.

Пример типового экзаменационного билета:

<p>Димитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»</p> <p>(ДИТИ НИЯУ МИФИ)</p>	<p>_____</p> <p>(код и наименование направления подготовки/специальности)</p> <p>_____</p> <p>(профиль подготовки/магистерская программа/специализация)</p>
--	---

Дисциплина \_\_\_\_\_ Управление конфликтами \_\_\_\_\_  
(наименование дисциплины)

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №\_1\_

1. Решение конфликта.  
.....
2. Основные линии противоречий в социально-педагогическом процессе.  
.....

Составитель \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
(подпись)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
(подпись)

Весь комплект экзаменационных билетов по дисциплине хранится на кафедре в соответствии с утвержденной номенклатурой дел.

#### Критерии и шкалы оценивания

Итоговая сумма баллов	Оценка по 4-бальной шкале	Отметка о зачете	Оценка ECTS	Градация
90-100	отлично	зачтено	A	отлично
85-89	хорошо		B	очень хорошо
75-84			C	хорошо
70-74			D	удовлетворительно
65-69	удовлетворительно		E	посредственно
60-64		F	неудовлетворительно	
ниже 60	неудовлетворительно	не зачтено		неудовлетворительно

Зачтено «Отлично» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено «Очень хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено «Хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Зачтено «Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных

программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Зачтено «Посредственно» – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Не зачтено «Неудовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

**Дополнения и изменения в фонд оценочных средств  
дисциплины на 20\_\_/20\_\_ уч.г.**

Внесенные изменения на 20\_\_/20\_\_ учебный год

В фонд оценочных средств вносятся следующие изменения:

- 1) .....
- 2) .....

*или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений на данный учебный год*

**Фонд оценочных средств пересмотрена на заседании кафедры**

\_\_\_\_\_  
*(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).*

**СОГЛАСОВАНО:**

**Заведующий выпускающей кафедрой** \_\_\_\_\_

наименование кафедры      личная подпись      расшифровка подписи      дата

**Руководитель ООП,**

**ученая степень, должность** \_\_\_\_\_

личная подпись      расшифровка подписи      дата